

ターゲット・セレクション導入事例

- 一貫した面接プロセスの導入とオンボーディング施策により、人材定着率を劇的に向上

【企業概要】

ビーチボディ社 カリフォルニア州サンタモニカに本社を置く、フィットネスと栄養サポートサービスを提供し急成長する最先端企業。

【導入背景】

昨今のテクノロジー変化の加速化と、部門内の役割が不明確であることにより、特に技術者の離職率が高く、雇用と維持において複数の難題に直面していた。職務適合の課題や、リーダーが一貫した面接プロセスを用いず、面接における明確なガイドラインがないため、採用担当者は、職務要件に合致しない、一貫性のない面接データの評価に労力を割いていた。2015年の新人技術者の1年目の定着率が60%に落ち込み、面接とオンボーディングプロセスの変革が必要とされていた。

【企業が実施したこと】

① コア・コンピテンシー／ファンクショナル・コンピテンシー設定

外部コンサルティングパートナーと協力し、全従業員のコア・コンピテンシーと、テクノロジー・チームのファンクショナル・コンピテンシーを明確化。面接官と候補者の双方が使用できる、同社で成功する技術者の要件を設定。

② ターゲット・セレクションの実施

DDI社と連携し、ターゲット・セレクションを技術者チーム60人以上のリーダー（面接官）向けに導入。

③ オンボーディング施策の実施

新入社員が入社後1ヶ月間、順調に業務をこなせるようにするために統合的なオンボーディング・プログラムを実施。

【効果】

■ 全体の効果

- 初年度の技術者の定着率が40%上昇(100%)。
- 離職率の大幅な低下、生産性の向上、エンゲージメントの増加により、大幅な収益改善を実現。
- 面接とオンボーディングにおいて社内の共通言語と文化が築かれた。

■ ターゲット・セレクション実施内容と効果

- リーダー（面接官）が職務に関連するデータを収集し、職務で成功するための候補者の能力の有無をデータに基づいて公平に判断できるスキルを習得。新しいスキルを実践する機会も提供。
- リーダー（面接官）はコンピテンシーに沿った質問を面接で使用することで、面接中に収集されるデータ（候補者の経験からの具体的な行動例）に一貫性が生じる。
- リーダー（面接官）は研修で、候補者から組織と職務の適合性についての洞察を得る方法、候補者がポジティブな面接体験を受けられるようにするための方法を学ぶ。
- 面接後に面接官が集まり、収集したデータを比較・統合し、評価内容をもって最高情報責任者（CIO）に推薦を行う。プロセスの一貫性と効率化により、その日のうちに採用が決定できるようになる。

■ オンボーディング施策の効果

- 面接で評価されたコンピテンシーは入社後も新入技術者の目標として設定され、同社で充実したキャリアを送れるよう、パーソナライズされたキャリア開発目標にリンクされる。
- 成果を生み出す社員となるまでのスピードが大幅に向上した。